

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO O SEGURO DE DESEMPLEO

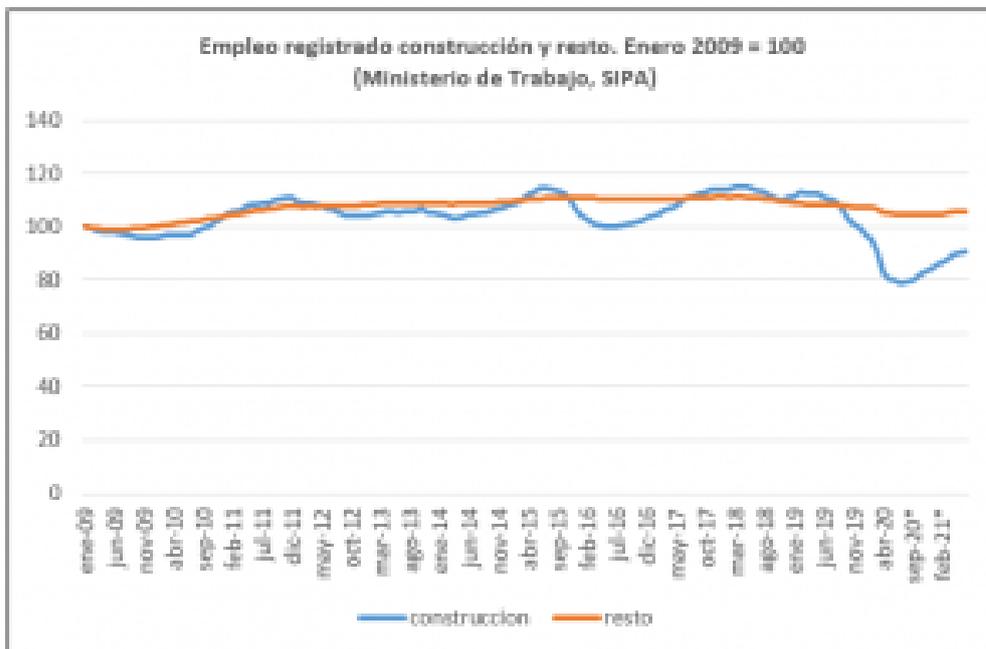
A propósito de una nueva avanzada de la reforma laboral.

OBSERVATORIO DE DERECHO SOCIAL, CTA

Septiembre 2021

¿Reemplazar la indemnización por despido por un seguro similar al fondo de cese laboral de la industria de la construcción? No va a redundar en una mayor creación de empleo formal y va a implicar un recorte de derechos laborales.

Empecemos por el final: en los últimos 13 años la industria de la construcción no creó más empleos que el resto de las actividades. Hasta antes de la pandemia venían relativamente parejos, después de la pandemia la construcción quedó muy abajo.



O sea, la existencia de un esquema flexible de terminación del contrato de trabajo no condujo necesariamente a un crecimiento diferencial del empleo registrado. Sin embargo, los datos de los últimos 13 años nos dicen algo más.

El despido libre permite que los empleadores ajusten rápidamente a la baja en contextos de crisis económica. La velocidad de la destrucción del empleo en la construcción fue mucho más rápida que en el resto durante las crisis de 2009, 2012, 2016 y 2019/20.

Desde ya que el rebote post crisis también es más rápido en la construcción que en el resto de las actividades, pero a lo largo de los últimos 13 años ello no se tradujo en un crecimiento diferencial de la ocupación. Efecto empleo = cero.

Adicionalmente, la flexibilización del despido tampoco conduce necesariamente a un incremento de la formalidad: en la industria de la construcción el 60% de los asalariados no tiene aportes jubilatorios.

Sin embargo, los costos de un cambio de sistema sí son mucho más claros: una reducción de las indemnizaciones, la socialización de sus costos por vía de un incremento de precios y una mayor disciplina patronal en los establecimientos.

Vamos por partes.

Reducción de las indemnizaciones: el monto que percibe un trabajador de la construcción que es despedido es inferior al que se aplica en la LCT: no hay preaviso ni integración, la base de cálculo es menor y no se aplica la regla de la mejor remuneración, normal y habitual.

Aumento de precios: al tratarse de un régimen general y obligatorio el aporte que hace cada empleador al fondo de cese laboral se incorpora automáticamente a su estructura de costos y muy posiblemente se traslade a precios ya que afecta a todos los empleadores por igual.

Mayor disciplina laboral: al no tener consecuencias gravosas para el empleador el despido libre se transforma en una amenaza muy potente contra los trabajadores que realicen cualquier tipo de reclamo, individual o colectivo.

La economía argentina tiene serios problemas en materia de empleo. Modificar la legislación laboral no solo no va a solucionarlos, sino que va a generar nuevos. Mientras tanto, la discusión sobre la estructura productiva y su impacto en el mercado de trabajo seguirá espera